

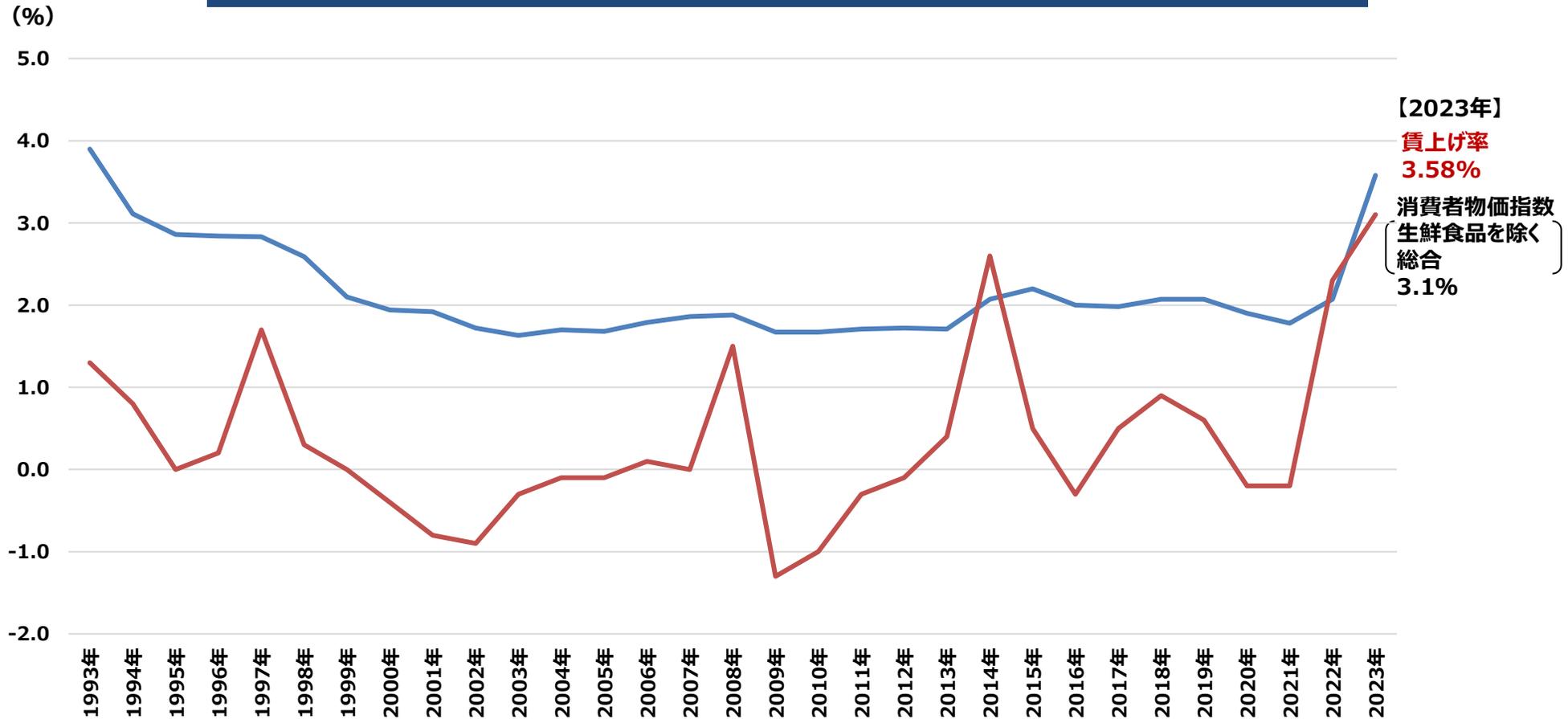
基礎資料

令和 6 年 2 月 27 日
内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局

賃上げ率と消費者物価指数の推移

○ 2023年の賃上げ率は3.58%（連合調査）。同年の消費者物価指数（「生鮮食品を除く総合」）は3.1%の上昇率で賃上げ率の方が高くなった。（2022年の賃上げ率は2.07%、消費者物価指数は2.3%。）

賃上げ率と消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）の推移



(注) 消費者物価指数は対前年比の値。

(出所) 連合「2023春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」（2023年7月5日）、および総務省「消費者物価指数」を基に作成。

実質賃金の統計

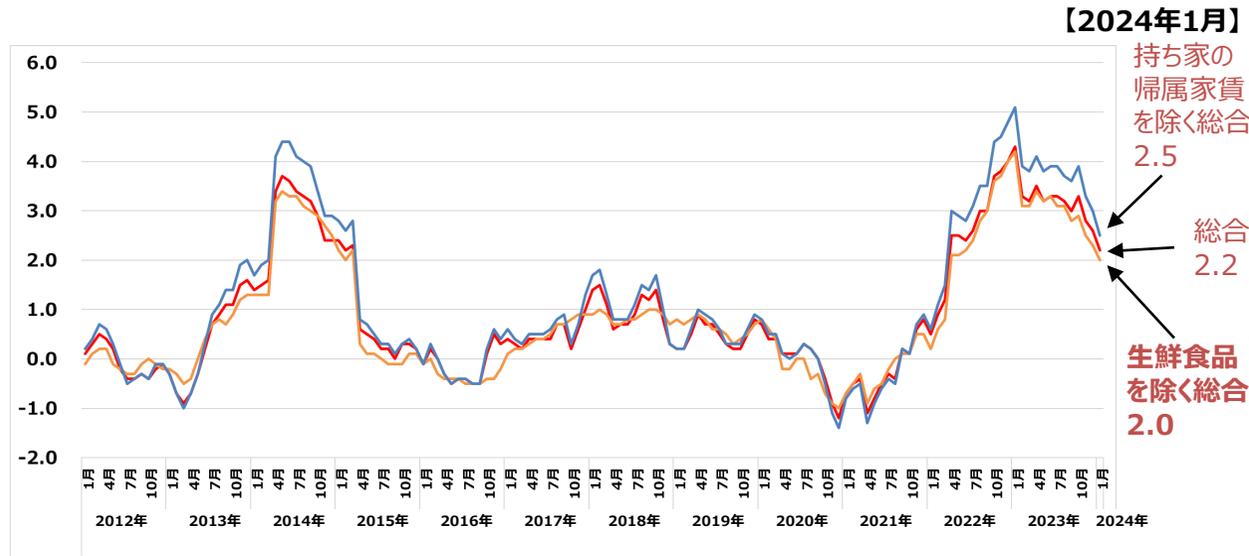
- 報道等で紹介されている実質賃金は、厚生労働省が毎月勤労統計で公表しているもの。ここでは「帰属家賃を除く総合」が物価指数として用いられている。他方で、帰属家賃は上昇率がほぼゼロであるため、これを除くことで物価上昇率が高くカウントされているのではないかとの議論がある。日本銀行が物価の見通しに用いる「生鮮食品を除く総合」の値と比べても、高い値となる傾向。

(注) 1970年より前は、消費者物価指数に帰属家賃は入っていなかった。持家比率は各国によって違うので、消費者物価の上昇率を国際的に比較できないという議論が起き、我が国も帰属家賃を含む消費者物価指数に変更した。他方、厚生労働省は、かねてより実質賃金を旧来の消費者物価指数に基づいて計算していたため、継続性という観点から、この段階で消費者物価指数から帰属家賃を除くという意思決定を行い、現在に至っている。現在は、経済分析においては、各国とも、帰属家賃を含めて計算をするのが普通。

経済分析で用いられる消費者物価指数

	帰属家賃を除く総合 (厚生労働省)	総合 (内閣府等)	生鮮食品を除く総合 (日本銀行)
直近	2.5%	2.2%	2.0%
過去1年間の 平均値	3.6%	3.1%	2.9%

消費者物価指数の推移

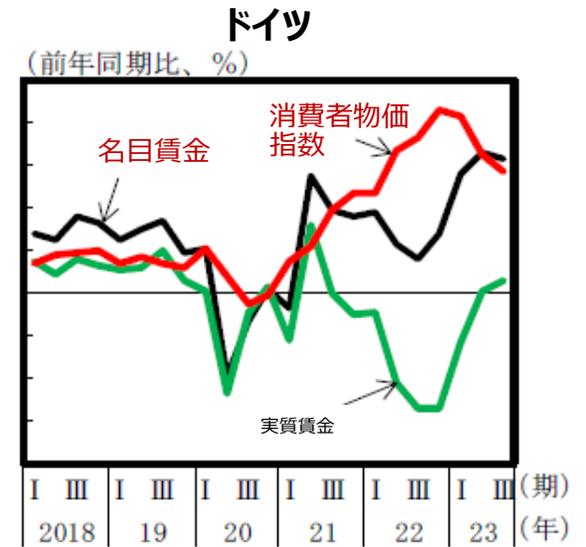
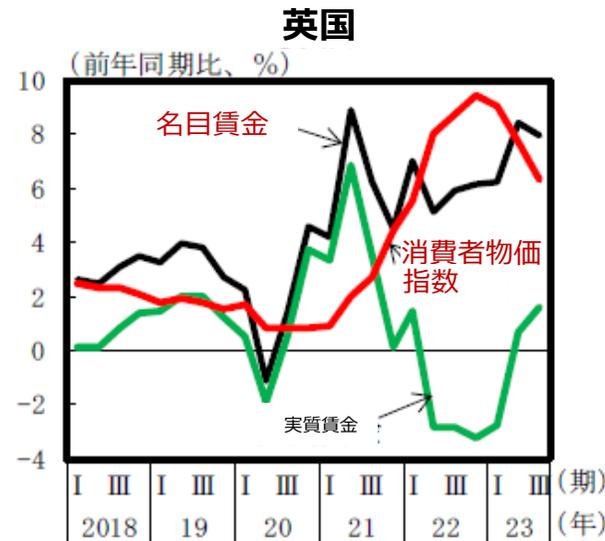
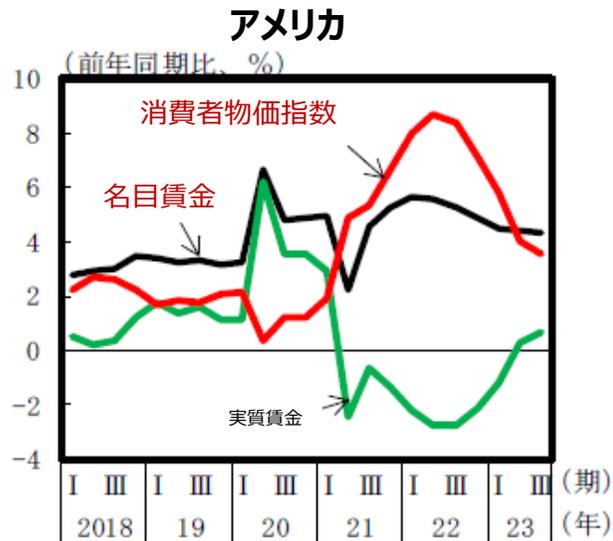


(注) 対前年同月比の値。
(出所) 総務省「消費者物価指数」を基に作成。

諸外国の消費者物価上昇率の低下と実質賃金上昇率のプラス化

○ 米英独いずれも、直近（2023年等）の実質賃金の上昇率のプラス化を見ると、消費者物価上昇率の低下が先行する形で実現していることが分かる。我が国についても、共同声明で定める2%のモデレートな物価上昇率が必要。

諸外国の消費者物価上昇率の低下と実質賃金上昇率のプラス化



2024年の経営課題

- 2024年の経営における懸念材料として、第1位が「原油・素材価格の上昇」となっており、第3位の「円安」と合わせて為替の影響に対する懸念が強く表れている。第2位は「人手不足」だった。

2024年の経営における懸念材料

		2023年11月調査	2022年11月調査	前年からの上昇幅
1	原油・素材価格（の上昇）	59.0	72.7	▲13.7
2	人手不足	40.5	26.1	14.4
3	為替（円安）	37.4	43.5	▲6.1
4	物価上昇（インフレ）	26.7	33.3	▲6.6
5	金利（の上昇）	17.8	11.4	6.4
6	2024年問題	17.0	-	-
7	インボイス制度	14.8	12.3	2.5
8	地政学的リスク	13.9	18.5	▲4.6
9	中国経済	12.6	9.8	2.8
10	雇用（の悪化）	6.4	4.8	1.6

(注) 2024年の懸念材料について、3つまでの複数回答を求め、上位10項目を記載（%）。

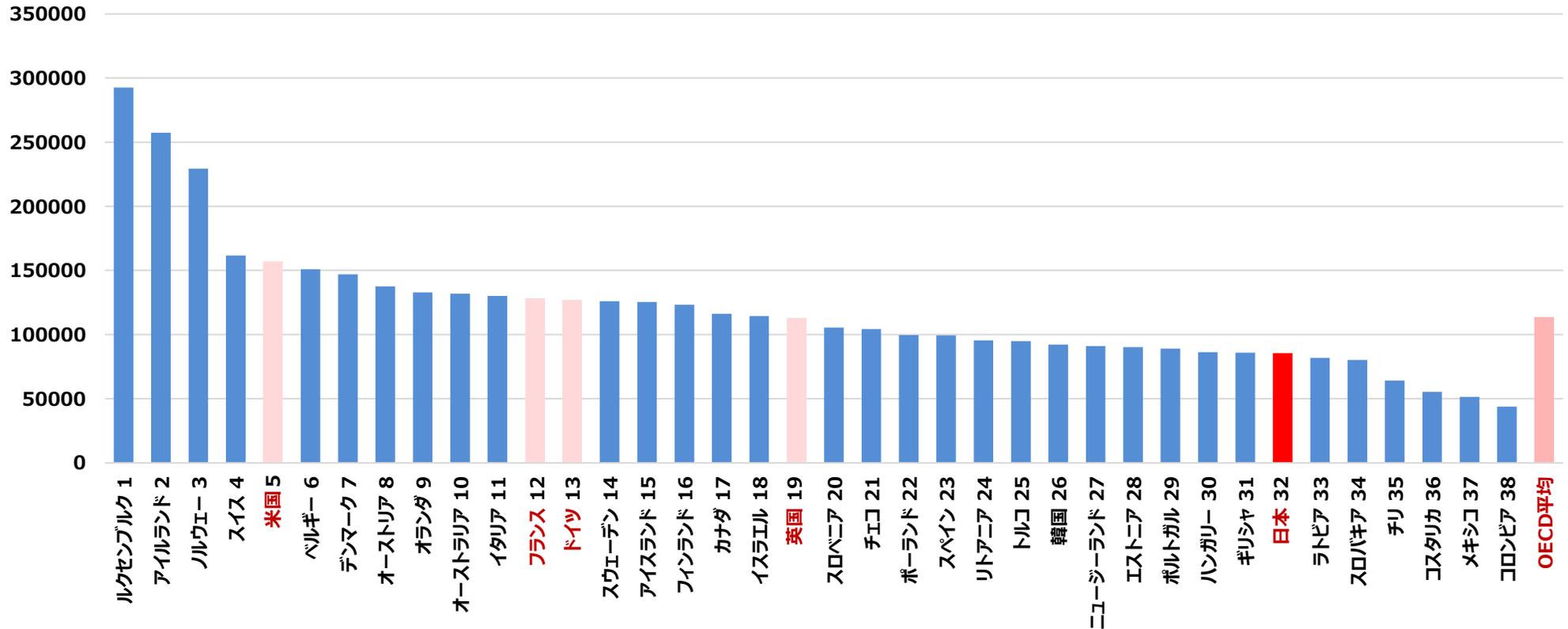
(出所) 帝国データバンク 景気見通しに対する企業の意識調査（2023年）

労働生産性の国際比較

○ 日本の労働生産性はOECD加盟国中32位で、低水準である。

OECD加盟諸国の就業者一人当たり労働生産性（2022年）

労働生産性（購買力平価換算USドル）
（GDP（購買力平価換算USドルベース）／就業者数で計算）

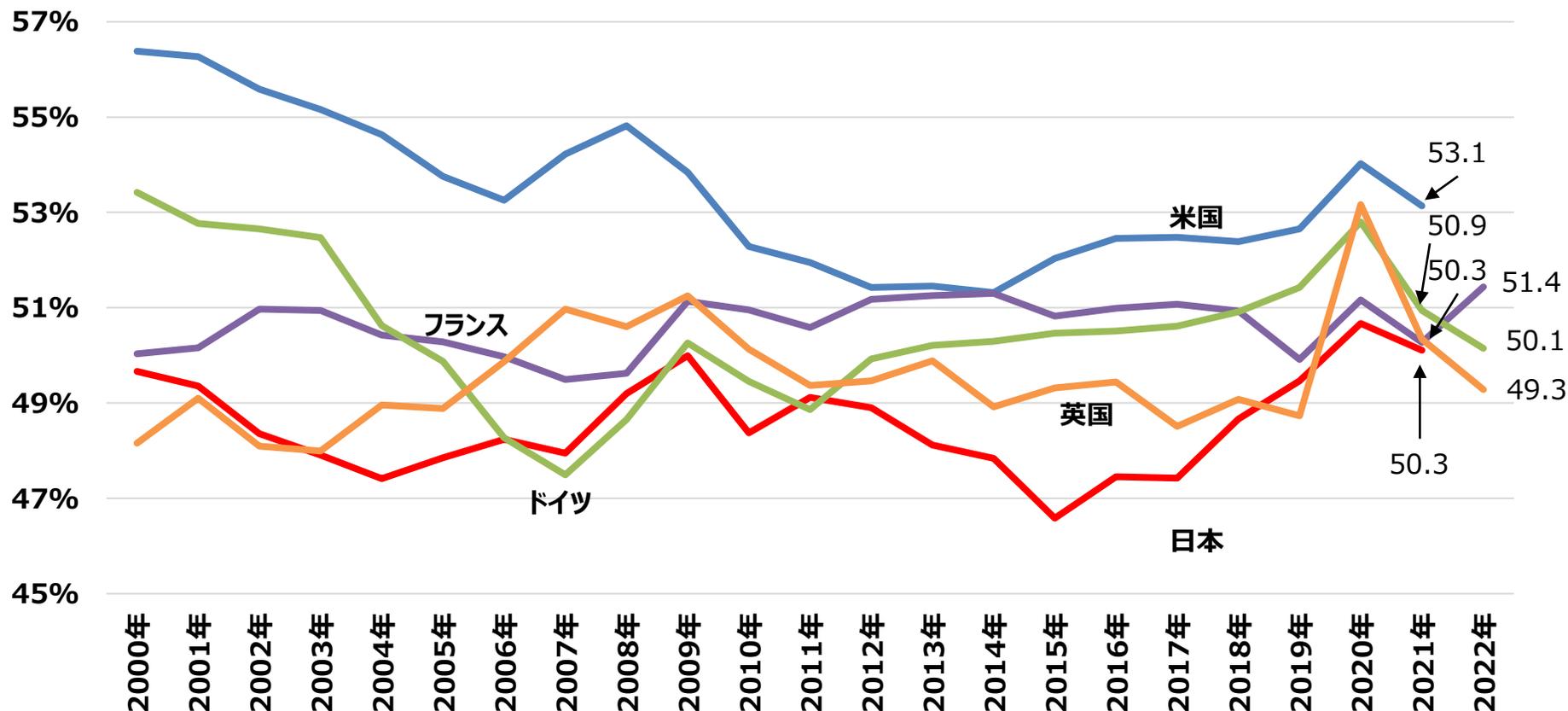


（出所） OECD.statsを基に作成。

労働分配率の推移

○ 2000年以降の年単位の労働分配率の推移をみると、我が国は2021年は50.3%であり、他の先進国と比較して遜色ない水準。

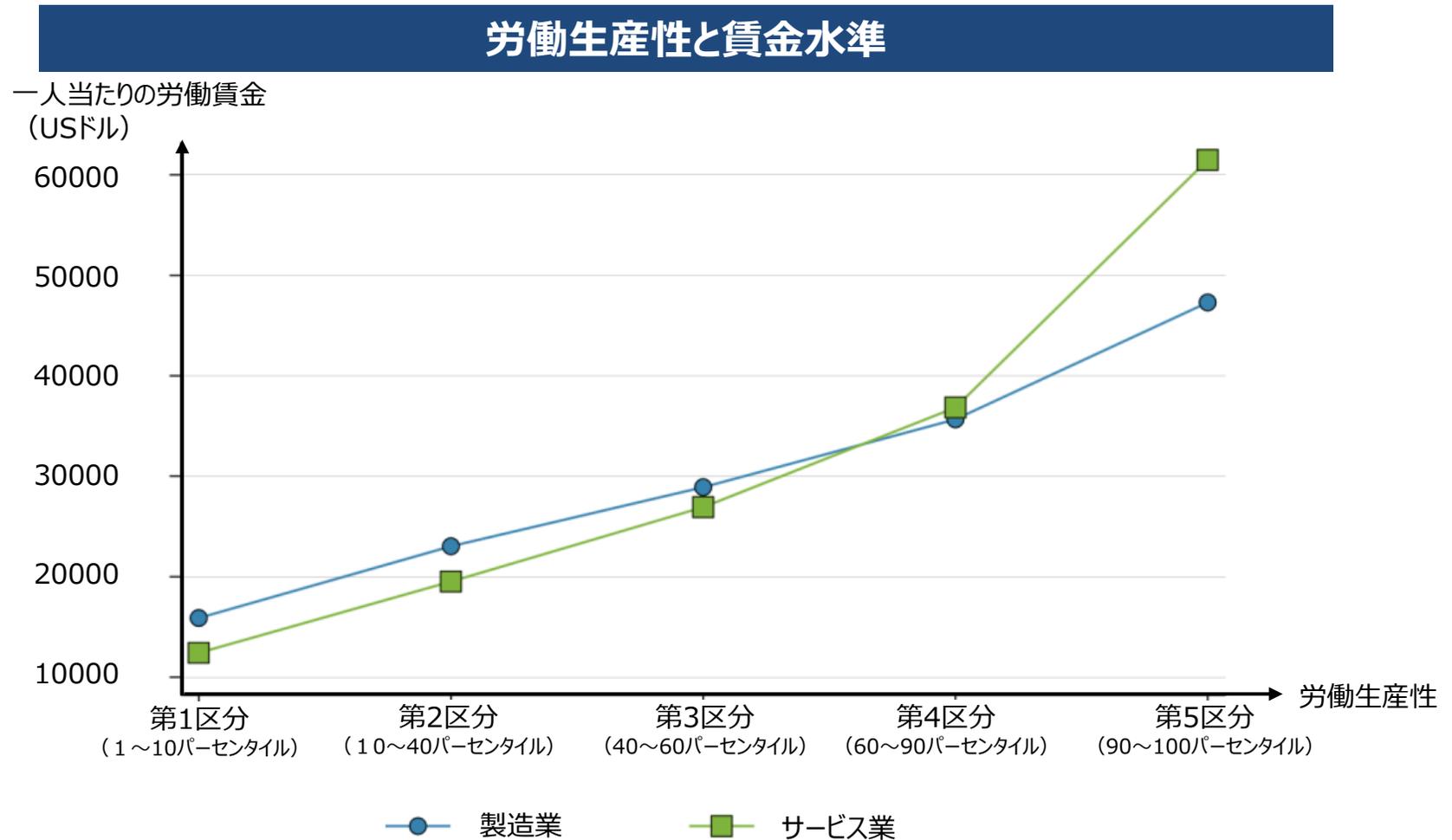
労働分配率の推移の国際比較



(注) 雇用者報酬…生産活動から発生した付加価値のうち労働を提供した雇用者への分配額
 国民総所得 (GNI) …当該国の居住者主体によって受け取られた所得の総額を示すもので、「国内総生産」に海外からの所得(雇用者報酬、投資収益などの財産所得・企業所得)の総受取を加えたもの
 (出所) OECD.Statを基に作成。

労働生産性と賃金水準

- OECD加盟国17か国について平均をとると、労働生産性と一人当たり賃金の間に正の相関があり、労働生産性が高くなると賃金水準が上昇する蓋然性が高い。



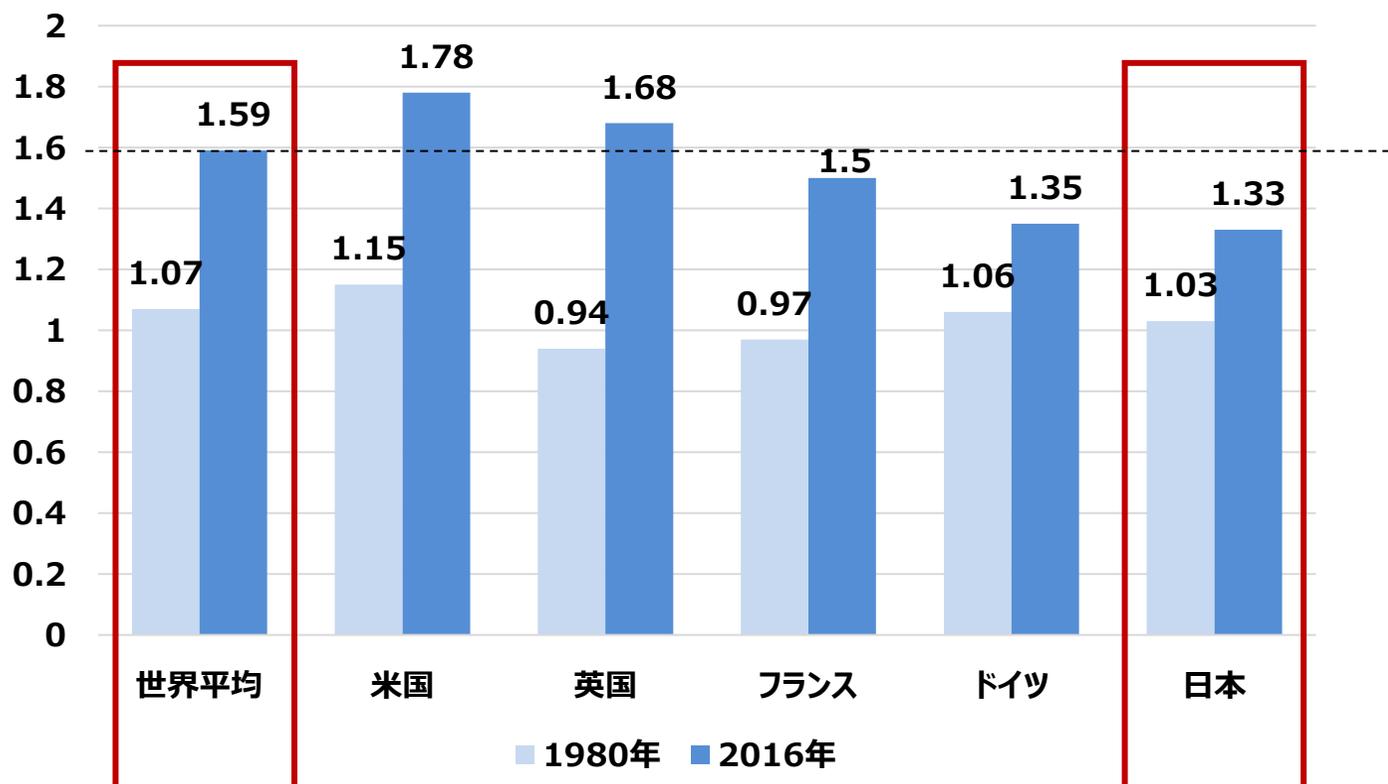
(注) OECD MultiProdを用いて、日本を含むOECD17か国について、1994年から2012年までのデータを分析。生産性を5つに区分し(第1区分(1~10パーセンタイル)、第2区分(10~40パーセンタイル)、第3区分(40~60パーセンタイル)、第4区分(60~90パーセンタイル)、第5区分(90~100パーセンタイル))、各区分ごとに賃金を加重平均。

(出所) Berlingieri, Calligaris, Criscuolo (2018) "The Productivity-Wage Premium: Does Size Still Matter in a Service Economy?" CEP Discussion Paper No 1557, Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

マークアップ率の国際比較

- マークアップ率は、分母をコスト、分子を販売価格とする分数であり、製造コストの何倍の価格で販売できているかを見るものであるが、1980年時点から各国のマークアップ率が上昇する中で、日本の上昇率が低く、近年では国際的に低い水準となっている。

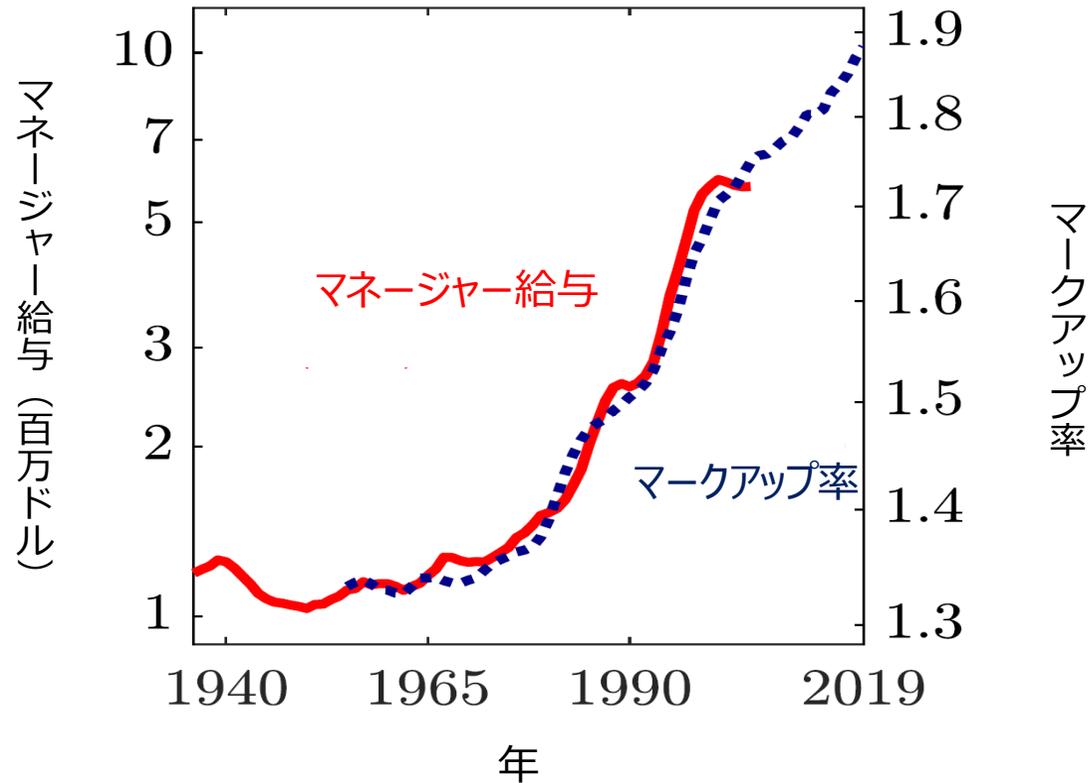
マークアップ率の国際比較



マークアップ率と給与水準の関係

- マネージャーの給与の高さはマークアップ率の高さと相関している。

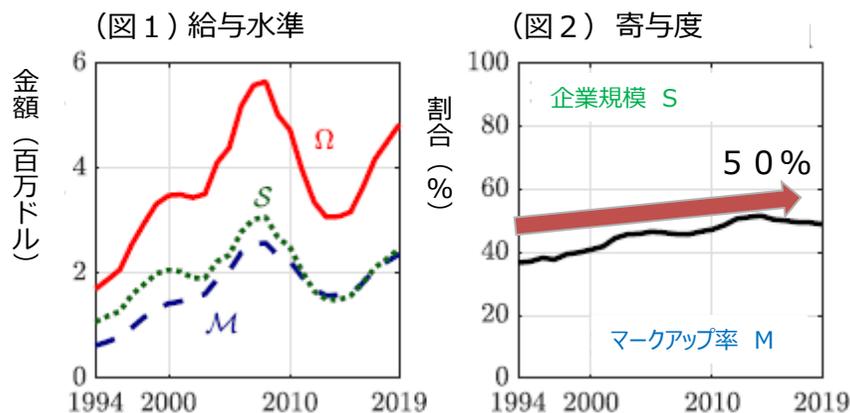
マネージャー給与とマークアップ率の推移（米国のデータ）



マークアップ率と企業規模が給与に与える影響

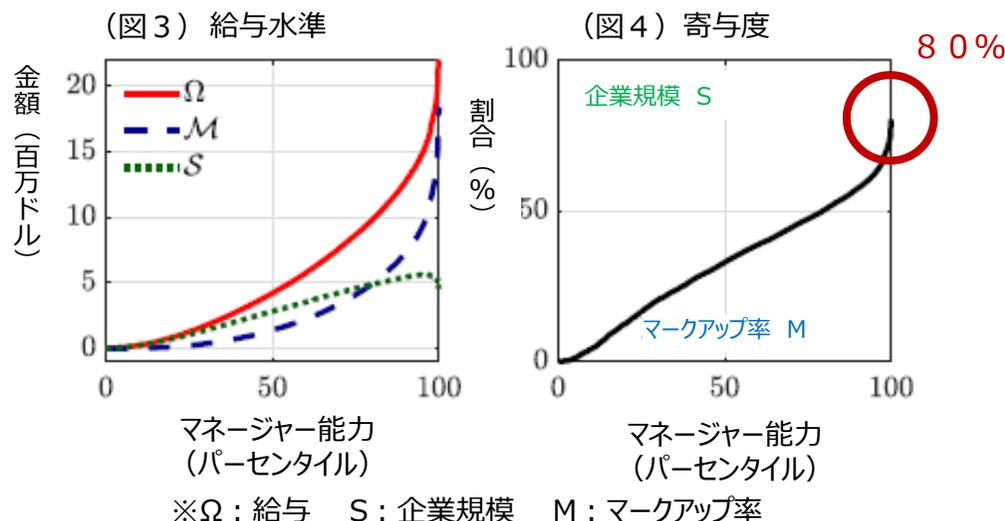
- 図1を見ると、赤線のマネージャーの給与水準の変遷のうち、青線の部分がマークアップ率の向上を起源とする給与額を示している。図2によりマネージャー給与をマークアップ率起源と企業規模起源に分解すると、マークアップ率の寄与度が1994年38%から足元50%にまで上昇している。図4を見ると、2019年の断面では、能力が最も高いマネージャーの給与の80%がマークアップ率の高さ起源となっている。
- このように、マークアップ率の上昇はマネージャーの給与水準の上昇と相関する。

マークアップ率と企業規模のマネージャー給与水準への影響



※ Ω : 給与 S : 企業規模 M : マークアップ率

2019年断面でのマネージャー能力と給与水準

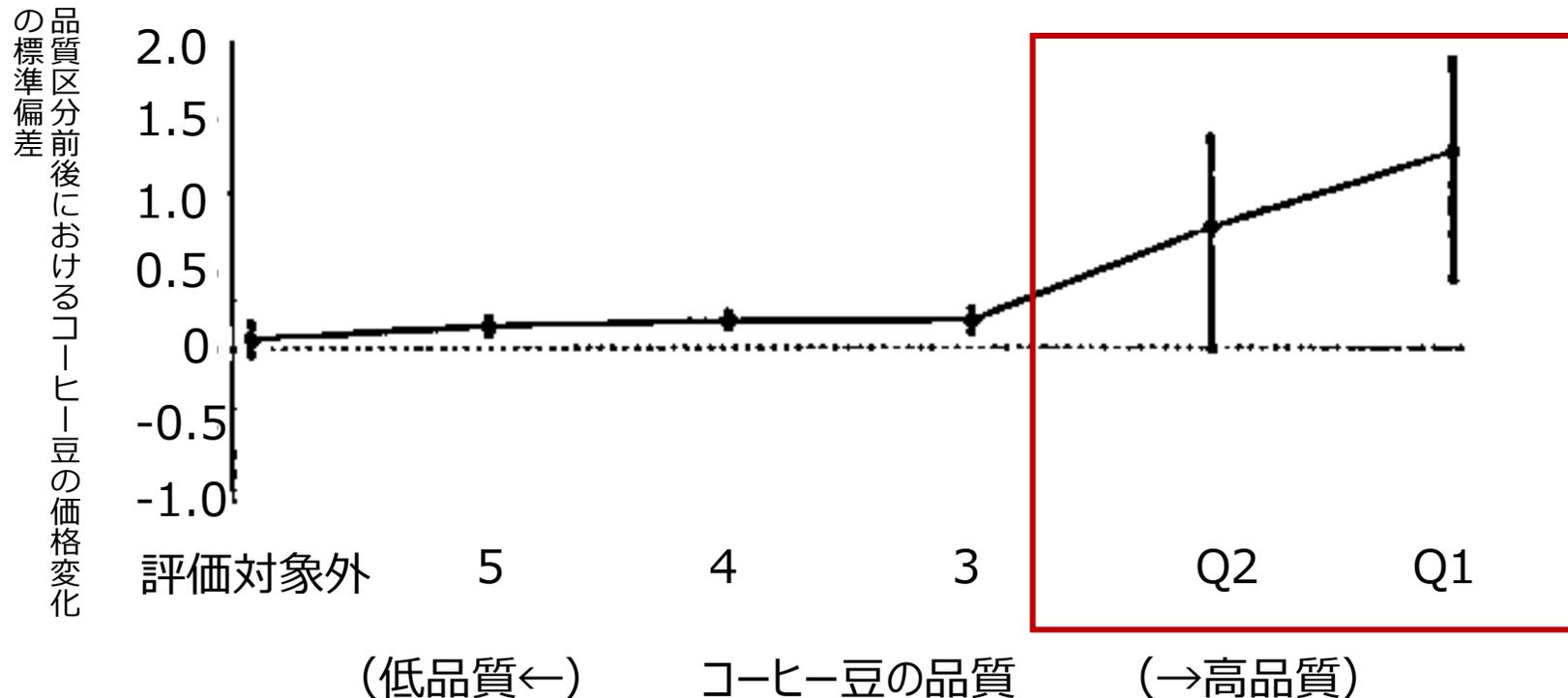


マネージャー能力 (パーセントイル)
※ Ω : 給与 S : 企業規模 M : マークアップ率

マークアップ率と品質レベルの関係性

- その商品において最高品質と位置付けられることが、マークアップ率を高めるために重要であることがわかっている。
(中位の品質では、マークアップ率に反映されにくい。)

エチオピアで実施されたコーヒー豆の品質に基づく値づけ前後における品質毎のコーヒー豆の価格の変化



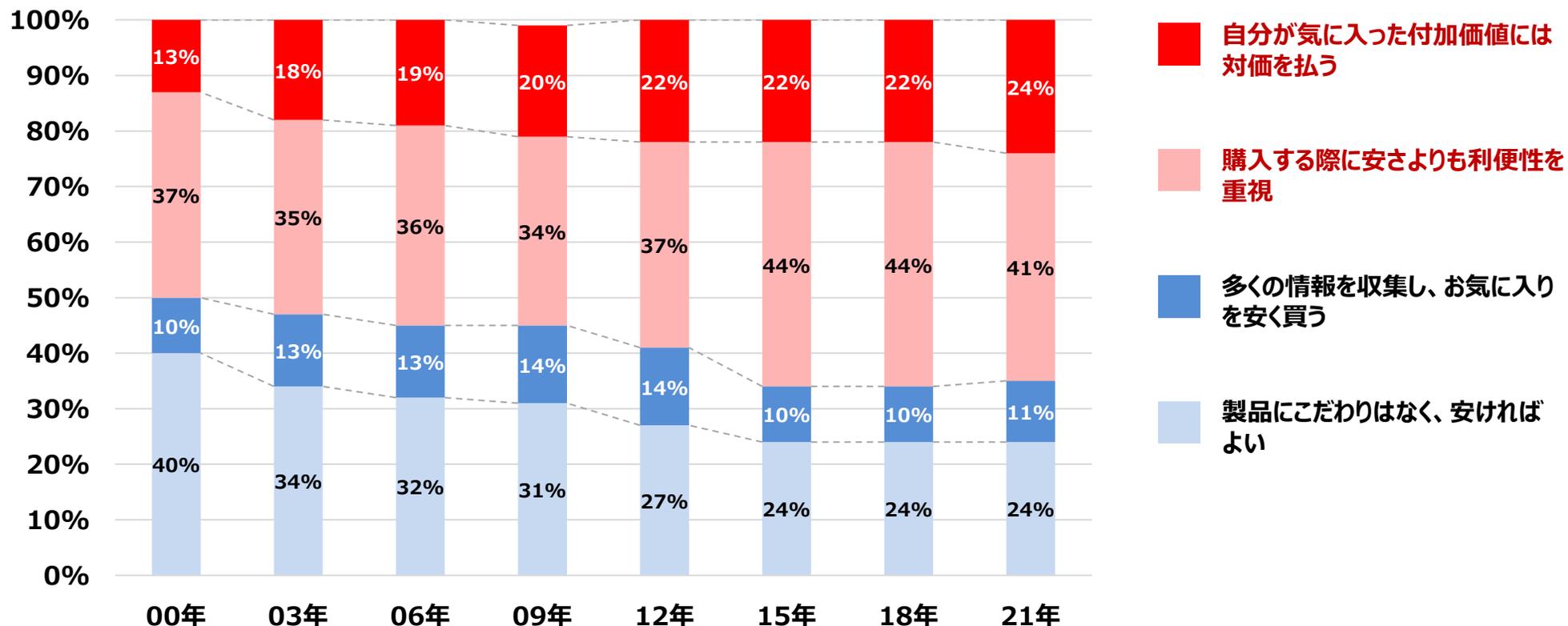
(注) エチオピアでは、従来、コーヒー豆は品質が異なったものであっても地域毎にまとめて単一の価格が設定されていたが、2017年に市場改革が行われ、ロットごとにその品質を区分した上でオークションで価格の設定を行うことになった。他方で、この市場改革前後でのコーヒー豆の価格を比べると、最高品質として取り扱われる上位2グレードのみに強い価格変化がみられ、それ以外の品質区分では価格変化は見られなかった。

(出所) Isaias N. Chaves and Ameet Morjaria: "Product Conflation and Deconflation: Anatomy of a Marketplace Reform" ASSA 2024 Annual Meetingを基に作成。

日本人の価値観・消費行動の変化

- 我が国でも、この20年間で、「自分が気に入った付加価値には対価を払う」「購入する際に安さよりも利便性を重視」といった、値段よりも付加価値を重視する消費行動が増加。
- 付加価値に対して、より多くの金額を支払う消費行動が我が国にも定着しつつある。

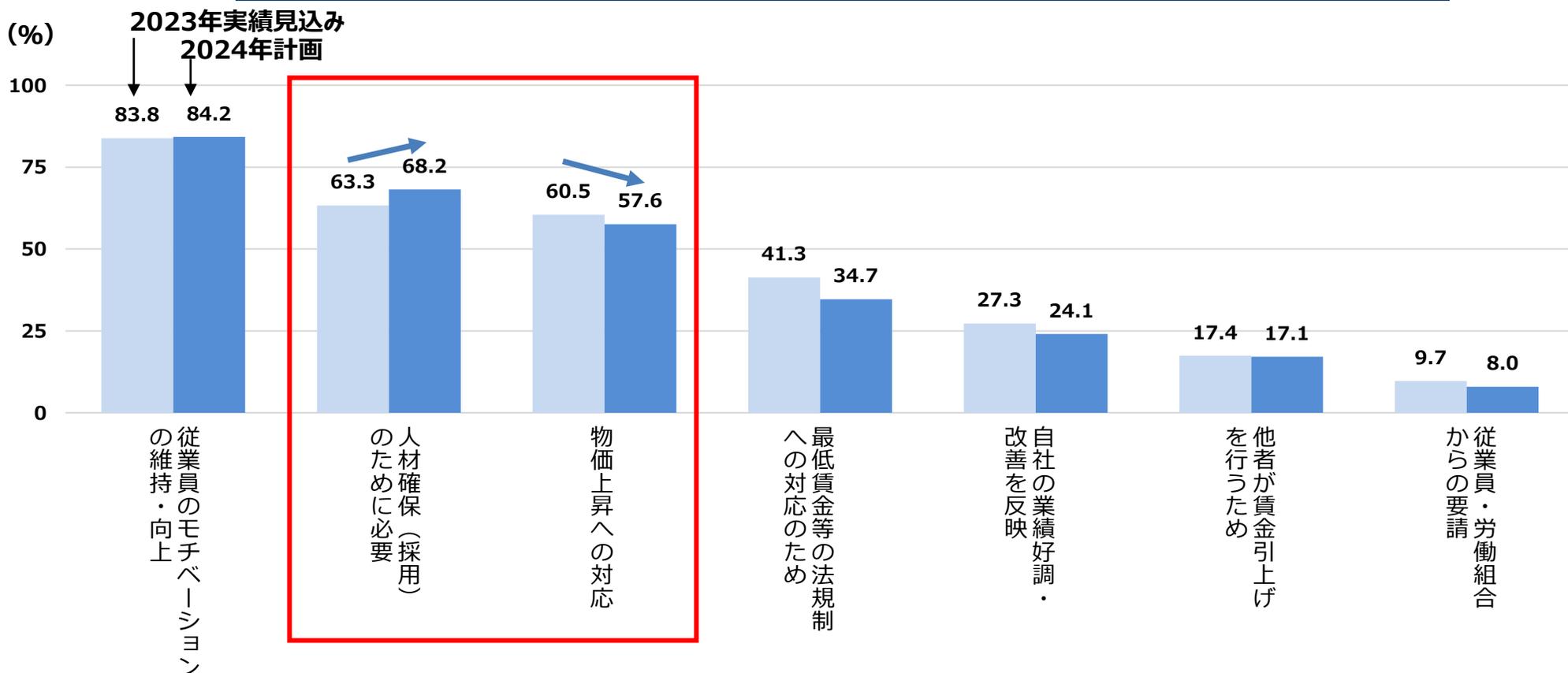
日本人の消費スタイルの経年変化



賃上げの理由

- 賃上げの理由について、2023年実績と2024年計画を比較すると、「物価上昇への対応」の側面は低下し、「人材確保（採用）のために必要」の比率が上昇している。
- これは我が国の人材の需給状況を示しており、中長期的に継続する傾向と思われる。

定例給与・時給を引き上げる理由

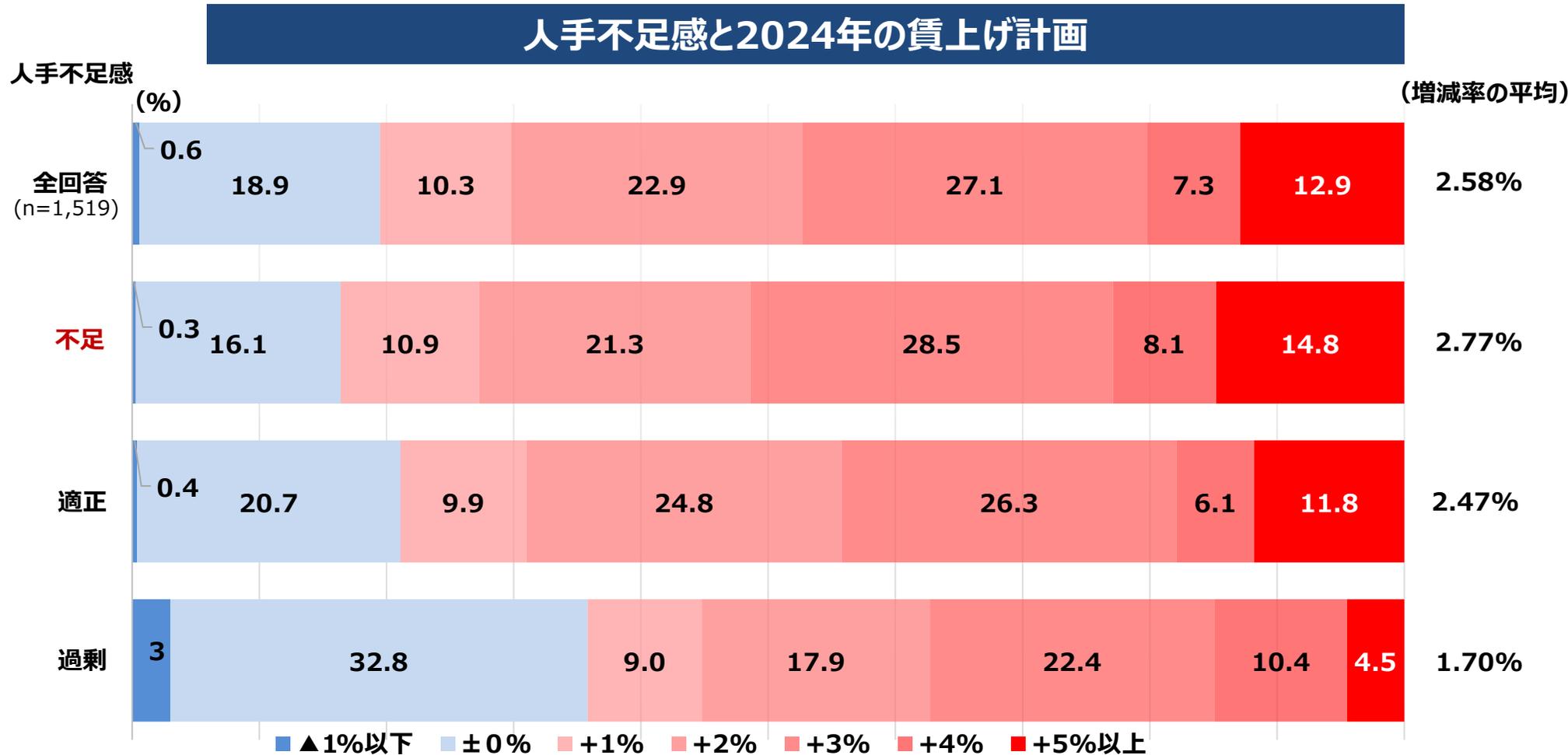


(注) 中小・中堅企業2,230社に対し、定例給与・時給を引き上げる理由・または引き上げを見送る理由について、上記7項目（「従業員のモチベーションの維持・向上」～「従業員・労働組合からの要請」と「その他」の計8項目からあてはまる全ての選択肢の回答を求め、得られた回答の全体に占める割合を集計。

(出所) 商工中金（商工中金景況調査 2023年11月）

企業の人手不足感と賃上げ率との関係

○ 実際、2024年の賃上げの計画において、人手不足感を強く訴える企業ほど賃上げの上昇率が高くなっている。



(注1) 2024年1月から12月における全従業員平均での定例給与・時給の引上げ予定率

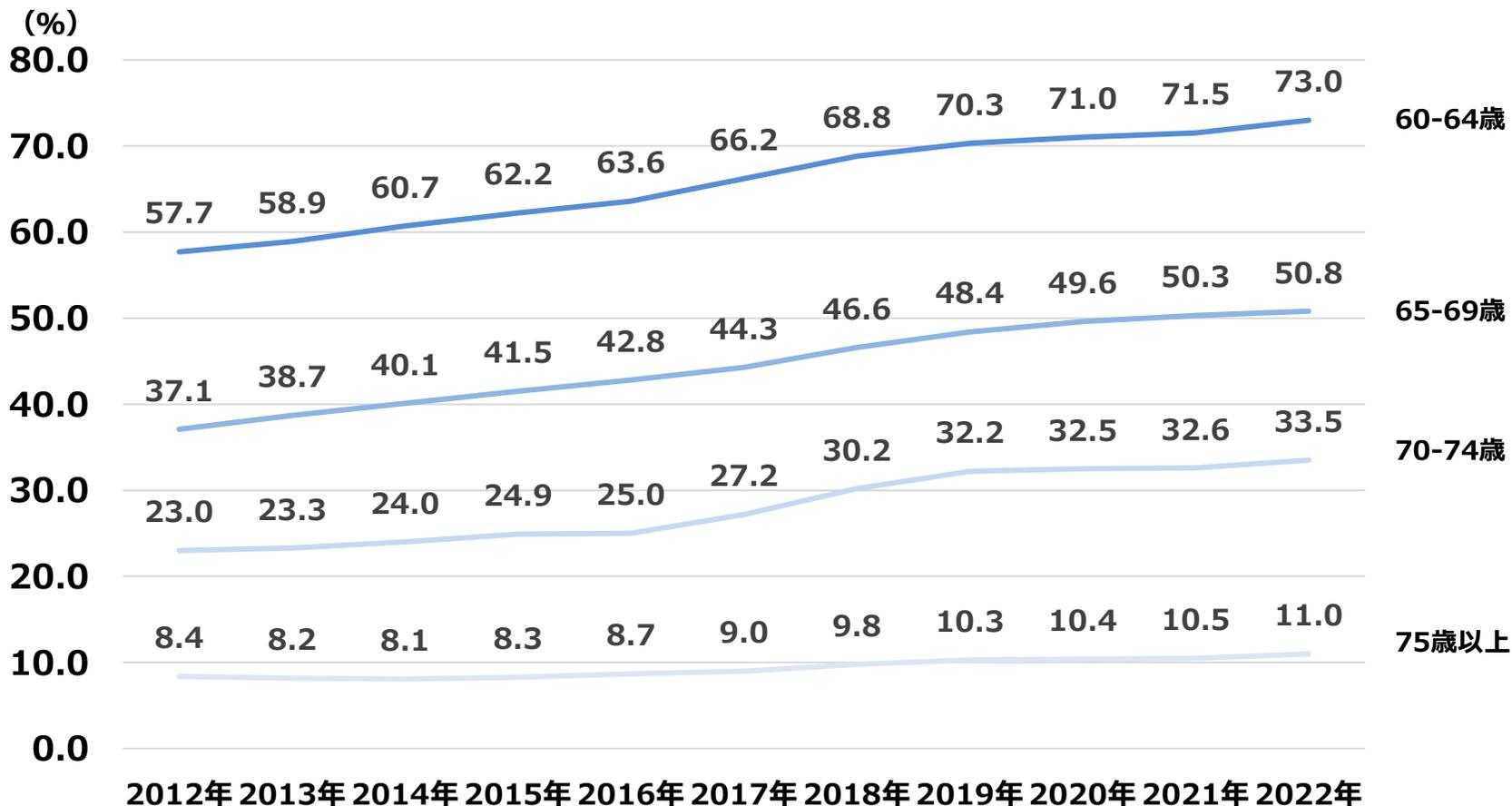
(注2) 賃上げ計画の増減率については、2024年の定例給与・時給の全従業員平均の引き上げ(引き下げ)の計画について、▲10%以下から+10%以上の範囲で選択式で回答を得て集計したもの。企業の人手不足感については、2023年11月時点の雇用状況について人手の「不足」「適正」「過剰」から選択式で回答を得たもの。その際、賃上げ計画の増加率については可能な限り定期昇給を除いた数値で回答するように推奨。

(出所) 商工中金(商工中金景況調査 2023年11月) (商工中金の取引先である中小・中堅企業2,230社から回答を集計)

日本における高齢者の就業率

○ 日本の60歳以上の就業率は、年々増加傾向。

日本における高齢者の労働参加率（年齢階級別）



(注) 15歳以上人口に占める就業者の割合の年平均。

(出所) 総務省 労働力調査 を基に作成。